



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.017/2026/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. V. Gaál és Dr. Kondrács Ügyvédi Iroda (cím11 ügyintéző: dr. Kondrács János ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek**, a Dr. Hajdú Sándor Lóránt és Társa Ügyvédi Iroda (cím12, ügyintéző: dr. Hajdú Sándor Lóránt ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím3) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és felmondási időre járó távolléti díj különbözet iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.010/2025/31. sorszámú ítélete ellen az alperes által 33. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként megítélt elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében részben megváltoztatja és annak összegét 658.385 (hatszázötvennyolcezer-háromszáznyolcvanöt) forintra mérsékli, a felmondási időre járó távolléti díj különbözet tekintetében megváltoztatja és a keresetet elutasítja, a perköltség tekintetében megváltoztatja és kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 375.000 (háromszázhetvenötezer) forint és ÁFA elsőfokú perköltséget, az illeték tekintetében részben megváltoztatja és annak alperest terhelő összegét 39.333 (harminckilencezer-háromszázharminchárom) forintra mérsékli azzal, hogy a felperes helyett az állam visel 73.047 (hetvenháromezer-negyvenhét) forint eljárási illetéket, az állam által előlegezett költség tekintetében részben megváltoztatja és annak alperest terhelő összegét 1.066 (ezerhatvanhat) forintra mérsékli azzal, hogy a felperes helyett az állam visel 1.979 (ezerkilencszázhetvenkilenc) forint költséget.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 164.000 (százhatvannégyezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 90.806 (kilencvenezer-nyolcszázhat) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam visel.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felek először 2021. június 1-től 2023. június 19-ig álltak munkaviszonyban, majd 2023. október 19-én létesítettek ismét határozatlan idejű munkaviszonyt egymással segédmunkás munkakörre. A felperes az alperes gyártási részlegén kezdett dolgozni havi nettó 430.000.- alapbér mellett, rajta kívül két fő dolgozott azonos munkakörben. A felperes munkaköri feladatát képezte a termékek előkészítése, összeszerelése, csiszolása, vágása, kárpitozása, színezése, csomagolása, a termékek átadása a futároknak és a vevőknek, a nyersanyag ki- és bepakolása, mozgatása, takarítás, a munkaterület rendben tartása és bizonyos raktározási feladatok.

[2] Az alperes ügyvezetője 2024. tavaszán úgy döntött, hogy a felperest részben kiveszi a gyártásból és irodai munkára tanította be, amely egyrészt a képszerkesztő (photoshop) program használatát, illetve a különböző nyelvű weboldalak szerkesztését jelentette. A felperes feladata volt egy adott szöveg chat GPT segítségével történő lefordítása, a helyesírási hibák kijavítása, a szöveg elhelyezése az alperes weboldalán. A felperes munkaideje nagyobb részében a fenti irodai munkát végezte.

[3] Az alperes 2024. december 11-én kelt és december 14-én közölt munkáltatói felmondással harminc nap nap felmondási idővel, 2025. január 10. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a munkaviszony megszüntetésére „cégen belüli átszervezés” miatt került sor.

[4] Az alperes 2025. február 10-én munkaviszonyt létesített tanú5nal „egyéb irodai ügyviteli foglalkozású” munkakörben bruttó 400.000.- forint személyi alapbér mellett. tanú5 munkaköri feladatát képezte a vevőkkel, partnerekkel való kapcsolattartás, a beérkező megrendelések feldolgozása, nyomon követése, a webáruházak kezelése magyar és idegen nyelven, számlázással kapcsolatos feladatok, futárszolgálatokkal kapcsolattartás, csomagok feladása, címkézés, függönyök csomagolása, előkészítése feladáshoz, honlap szerkesztéssel kapcsolatos feladatok, helyszíni akusztikai mérések.

[5] A felperes 2025. február 18-tól 55 napon keresztül álláskeresői járadékban részesült, 2025. április 16-tól új munkaviszonyt létesített.

Kereset és ellenkérelem

[6] A felperes módosított keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1)-(2) bekezdése alapján 1.501.685.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 371.336.- forint felmondási időre járó távolléti díj különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[7] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indokolása nem világos, nem valós és nem okszerű. Nem derül ki az indokolásból, hogy milyen átszervezést hajtottak végre és ez a felperes munkáját miért és mennyiben érinti, miért nincs többet szükség a felperes munkájára. Nem valós az átszervezés, az alperes folyamatosan keres munkavállalót a felperes munkakörébe. Emellett a felperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően kb. egy éve irodai munkát végzett, mely feladatok ellátására az alperes új munkavállalót, tanú5t vette fel. Másodlagosan joggal való visszaélésre is hivatkozott.

[8] Állította, hogy az alperes által kiállított jövedelemigazolással szemben havi munkabére nettó 430.000.- forint volt, melynek bruttó összege 571.900.- forint. Az elmaradt jövedelemből eredő kártérítési igényét 2025. január 10. és 2025. április 16. napja közötti időszakban három havi munkabére összegében jelölte meg (3x571.900.- forint), levonva belőle az álláskeresői járadék címén megtérült 214.015.- forintot.

[9] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka világos, valós, okszerű. Hivatkozott arra, hogy az átszervezésre alapított felmondás esetén nem szükséges a felmondásban részletesen kitérni arra, hogy az átszervezés hogyan valósult meg, elégséges annak bizonyítása, hogy az átszervezés a munkáltató azon szervezeti egységét érintette, ahol a munkavállaló dolgozott. A felmondás összefoglaló jelleggel jelölte meg a munkaviszony megszüntetésének indokát, eleget tett az MK95. számú állásfoglalásban rögzített követelményeknek. A munkaviszony megszüntetésére azért került sor, mert az alperes megrendeléseinek száma folyamatosan csökkent, így a felperes által betöltött segédmunkás munkakörben már nem volt elég feladat a munkavállaló számára, ezért az alperes úgy döntött, hogy a felperes által végzett feladatokat a másik két munkavállalója között osztja szét. Az alperes beszerzett egy csomagológépet, amely önmagában is egy ember munkáját helyettesíti. A bírói gyakorlat szerint átszervezésnek minősül a feladatoknak a munkavállalók között más módon történő felosztása, így önmagában az, hogy megmaradtak a feladatok, nem teszi jogellenessé a felmondást (Mfv.II.10.009/2000).

[10] Vitatta, hogy a felperes által betöltött munkakörre folyamatosan keresett volna új munkavállalót és azt is, hogy a felperes elbocsátása óta segédmunkás munkakörben új alkalmazottat foglalkoztatna.

[11] Vitatta a felperes által érvényesített munkabér összegét, állította, hogy a felperes alapbére 290.800.- forint volt.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[12] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 1.430.360.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 371.336.- forint felmondási időre járó távolléti díj különbözet, valamint 576.000.- forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[13] A határozat indokolása szerint a felmondás indokolása nem felelt meg az Mt. 64. § (2) bekezdés első fordulatában szereplő világos indokolás követelményének. Az MK.95. számú állásfoglalás 2. pontja szerint az írásban közölt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, enélkül a bíróság ugyancsak megállapítja a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. E törvényi követelménynek a felmondás indokolása abban az esetben felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Nem szükséges azonban a felmondási ok részletes leírása, hanem a körülményekhez képest elegendő az ok összefoglaló megjelölése is. Az állásfoglalás szerint az Mt. azért támasztja a munkáltatói felmondás indokolásával szemben a világosság követelményét, hogy a munkavállaló a felmondás vele történt közlése után nyomban megismerhesse és ellenőrizhesse azokat az okokat, amelyekre a munkáltató a felmondást alapítja, és ennek eredményéhez képest módja legyen a felmondás indokolását vitatnia, illetve cáfolnia is. Ehhez képest a munkáltatói felmondás abban az esetben fejezi ki világosan a felmondás okát, ha a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a felmondást alapította. Nem az a lényeges tehát, hogy a felmondás részletező indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló meghatározást használ, hanem hogy a felmondás okaként közöltekből megállapítható legyen miért nincs a munkáltatónál szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára (BH2000.511., BH2001.395.).

[14] Az alperes által a felmondás indokaként összefoglalóan megjelölt „cégen belüli átszervezés” azonban általános, közhelyszerű és nem tartalmazza azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a felperes munkájára miért nincs szükség, egyrészt azért, mert egy cégen belüli átszervezés számos módon megvalósulhat, másrészt azért, mert a felperes az alperesnél részben a gyártási részlegen, részben pedig az irodában dolgozott. Nem derül ki az indoklásból, hogy az átszervezést mi indokolta, arra az alperes mely szervezeti egységénél, tehát a gyártási részleg vagy az irodai munkák tekintetében került sor, ehhez képest mennyiben és miért érinti a felperes munkakörét, munkaviszonyát, és emiatt nem nyújt lehetőséget a felperes számára sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére. A bíróságnak a felmondás minőségi követelményei (világos, valós, okszerű) megítélésénél a munkavállaló által ténylegesen betöltött munkakört kell figyelembe vennie, amely a felperes esetében nem kizárólag – illetve a munkaviszonya megszüntetését megelőző fél évben pedig főként nem – a gyártási részleghez kötődött. Ugyanakkor az sem derül ki a felmondás indoklásából, hogy az átszervezés egyáltalán a gyártási részlegre vonatkozott.

[15] Az alperes nem vitatta, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően már több mint fél éve nem kizárólag segédmunkás munkakörben dolgozott a gyártási részlegen, hanem irodai munkát is ellátott. Ezt a tényt alátámasztotta továbbá tanú2 és tanú6 tanúvallomása is. Az alperes által az ellenkérelmében részletezett – a megrendelések csökkenése miatt a gyártási részlegen megvalósított – átszervezés ugyanakkor nem érintette a felperes irodai jellegű munkavégzését, ezért az a körülmény, hogy a gyártásban a továbbiakban az alperes három helyett két fő munkavállalóval látja el a feladatokat, még annak valósága esetén sem adja okszerű indokát annak, hogy a felperes munkavégzésére miért nem volt a továbbiakban szükség az irodában. Az alperesi ügyvezető hivatkozása szerint a felperes a betanítás ellenére nem bizonyult alkalmasnak az irodai feladatok ellátására. Megítélése szerint a felperes nem volt képes az irodai munkák megfelelő elvégzésére, ezért szüntették meg a munkaviszonyát, amennyiben erre képes lett volna, akkor erre nem került volna sor, hanem ott maradt volna fixen az irodában. Az ügyvezető ezen hivatkozása azonban a felmondás indokolásából egyáltalán nem tűnik ki, illetve nem is a munkáltató működésével, hanem a munkavállaló képességével összefüggő oknak minősül.

[16] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, mivel annak indokolása nem világos és nem is okszerű, ezért nem vizsgálta a joggal való visszaélésre való hivatkozást.

[17] Az elsőfokú bíróság tanú2 és tanú6 tanúvallomásával szemben a felperes által csatolt messenger üzenetváltás és az alperes által 2024. február 14-én a facebookra feltett álláshirdetés tartalma alapján arra a meggyőződésre jutott, hogy a felperes alapbéré nem a minimálbér, hanem nettó 430.000.- forint volt. A messenger üzenetváltásban szereplő „tegnap mondja név, hogy név1 őt úgy vette fel, hogy ha betegen is van, akkor is 430.000.- forint a fizuja” mondat a felperessel azonos munkakörben dolgozó tanú6ra, illetve az alperesi ügyvezetőre utalt és az abban megjelölt összeg megegyezett az alperes által asztalos/asztalos segéd, csomagoló és egyéb betanított munkára vonatkozó álláshirdetésben megjelölt nettó 430.000.- forinttal. Az alperes sem vitatta, hogy azt követően, hogy tanú6 2025. augusztusában megszüntette a munkaviszonyát, újabb álláshirdetést adtak fel, amelyből megállapíthatóan ugyanezen munkakörben már nettó 450.000.- forint munkabér mellett keresett munkavállalót az alperes.

[18] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság felmondási időre járó távolléti díj különbözet megfizetésére kötelezte az alperest, valamint 2025. január 11-től 2025. április 11-e közötti időre megítélte az elmaradt jövedelem címén járó kártérítést.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[20] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság iratellenes megállapítást tesz, amikor megállapítja a tényállásban, hogy a felperes nettó 430.000.- forint munkabérért dolgozott az alperesnél. A foglalkoztatási igazolás alapján is megállapítható, hogy a felperes munkabére bruttó 280.900.- forint volt. Emellett az alperesnél ugyanazon segédmunkás munkakörben dolgozó tanú6 és tanú2 munkavállalók a tárgyaláson a következő nyilatkozatot tették: tanú6 úgy nyilatkozott, hogy minimálbérrel vették fel, amikor eljött, ez nettó 193.000.- forint volt, tanú2 pedig már nem emlékezett, hogy milyen összegű munkabért kapott korábban, felmutatta azonban a 2025. júniusi bérjegyzékét, amely szerint bruttó 278.440.- forint, nettó 138.328.- forint volt a munkabére. Mindezekből megállapítható, hogy a felperes egy évvel korábban ugyanazon munkakörben nem kereshetett nettó 430.000.- forint összeget. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások, a tanúk által felmutatott iratok, valamint az alperes által becsatolt iratok ellenére egy facebookon közzétett álláshirdetés és messenger üzenetváltás alapján okszerűtlenül állapította meg a felperes munkabérét nettó 430.000.- forintban. Észrevételezte, hogy az elsőfokú eljárásban is hivatkozott rá, hogy a felperes által csatolt álláshirdetések egyikén sem szerepel dátum, így kétséget kizáróan azok feltöltésének dátuma sem állapítható meg. Előadta korábban is azt, hogy attól függetlenül, hogy egy feltöltött álláshirdetésen milyen munkabér kerül feltüntetésre, az nem jelenti azt, hogy a felek között létrejött munkaszerződés ilyen összegű munkabért tartalmazott volna.

[21] Állította, hogy a felmondás indokolása világos. Hivatkozott az MK.95. számú állásfoglalásra, mely rögzíti, hogy a munkáltató a munkaügyi perben a felmondás indokolásának keretei között részletezheti, pontosíthatja a felmondás indokait, ezeket bizonyíthatja. Az alperes a peres eljárás során a felmondás körülményeit, annak okát, indokát, valóságát teljeskörűen előadta és bizonyította. Az alperes a felperes munkaviszonyát arra tekintettel szüntette meg, mert a segédmunkás munkakörben, amelyben a felperes munkát végzett, már nem volt elég feladat a felperes által alkalmazott munkavállalók számára, így az alperes a társaság kiadásainak csökkentése és profitszerzés érdekében úgy döntött, hogy az alperes által végzett feladatokat más munkavállalókkal végezteti el. Azt, hogy a felmondás közlésének időpontjában számottevően csökkent a munka mennyisége, tanú6 és tanú2 tanúvallomásában megerősítette.

[22] A tanúvallomások kétséget kizáróan bizonyították, hogy a cégen belüli átszervezés indoka valós volt, a segédmunkás munkakörben alkalmazott munkavállalók munkája csökkent. Teljességgel irreleváns, hogy az alperes által meghozott döntés, a cégen belüli átszervezés célszerű és gazdaságos volt-e, mert ez a munkaügyi jogvitában nem vizsgálható (Kúria Mfv.I.10.474/2013).

[23] Az átszervezés teljes mértékben megvalósult azzal, hogy az alperes a felperes által korábban elvégzett feladatokat tanú6 és tanú2 között szétosztotta. A felperes munkaköre,

figyelemmel a munkaköri leírásban foglaltakra, semmilyen tekintetben sem hasonlítható össze a felperes elbocsátását követően felvett új munkavállaló, tanú5 munkakörével. tanú5 munkaszerződéséből és munkaköri leírásából kiderül, hogy tanú5 nem segédmunkás, hanem üzletkötői pozíciót töltött be az alperesnél. A két munkakör betöltéséhez köztudomásúan teljesen más képességek szükségesek, az üzletkötői pozícióban a kiváló kommunikáció készség, nyelvismeret, precizitás dominál, a segédmunkás munkakörben főként a megfelelő fizikai erőnlét a meghatározó. Előadta, hogy ugyan a perfelvételi tárgyaláson a felperes elmondta, hogy munkaviszonyának megszüntetése előtt már végzett irodai munkákat az alperesnél, ezen munkák azonban az alperes szerint nem képezték a munkaköri leírásának és feladatainak részét. A felperes is úgy nyilatkozott, hogy egyáltalán nem dolgozott a gyártás részlegen, ami szintén az alperes által állított körülményt támasztja alá, vagyis, hogy a gyártás részlegen a munkák mértéke csökkent. Mindezek alapján a felmondás indoka világos, valós és okszerű.

[24] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság által elkövetett súlyos eljárási szabálysértések, így különösen – a teljesség igénye nélkül – a tényállás tisztázási kötelezettség megsértése, téves jogi értelmezések olyan eljárási szabálysértések, amelyek elsődlegesen az ítélet megváltoztatását, ennek hiányában hatályon kívül helyezését vonják maguk után.

[25] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság megfelelően felderítette a tényállást, helyesen alkalmazta az Mt. 64. § (2) bekezdését és 66. §-át. Az alperesi felmondás nem volt világos, nem tartalmazott konkrét tényeket, nem tette ellenőrizhetővé, hogy miért nincs szükség a felperes munkájára. A cégen belüli átszervezés, mint indok, nem világos, nem valós és nem okszerű. Az elsőfokú ítélet helyesen állapította meg, hogy az alperes nem jelölte meg, mely szervezeti egységben miért, milyen módon, milyen következménnyel történt az állított átszervezés. A felperes két munkaterületen dolgozott: a gyártás és az iroda (weboldal, photoshop) tartalomkezelés területén. Az alperes által előadott kevesebb csomagolási vagy gyártási feladat nem magyarázza, hogy miért kellett megszüntetni az irodai munkakört is, amelyet később új emberrel pótoltak. Az alperes által felvett új munkavállaló, tanú5 feladatai (irodai és adminisztratív feladatok, webáruház kezelés, honlapszerkesztés, kommunikáció adatfeldolgozás) nagy átfedést mutattak a felperes irodai tevékenységével, mely kizárja, hogy a felperes munkája valóban megszűnt volna. Jelen ügyben a felperes munkaköre nem szűnt meg, az alperes új munkavállalót vett fel hasonló feladatokra. A munkateher csökkenés is valótlán, mert volt olyan terület, ahol csökkent és olyan is, ahol nőtt a munkateher, de mindkettő területen dolgozott a felperes.

[26] A bér összegével kapcsolatban előadta, hogy a tanúvallomások ellentmondóak és hiteltelenek voltak. Az elsőfokú bíróság a személyesség elvéből kiindulva értékelte a tanúk testtartását, magatartását, kommunikációját, az egymásnak is ellentmondó állításaikat, a bizonyítékokkal való szembesítésük során mutatott bizonytalanságot, valamint azt, hogy a tanúk láthatóan a munkáltató érdekeit szolgálták. Ez teljes mértékben megfelel a Pp. tényállás tisztázási és bizonyítékértékelési szabályainak. Az okirati bizonyítékok egyértelműen alátámasztják a 430.000.- forintot. E körben hivatkozott a messenger üzenetekre, az alperes facebook álláshirdetéseire, a munkavégzés körülményeire, a feladatkörre és az alperesi cégnél

szokásos bérszintekre. Hangsúlyozta, hogy az álláshirdetésekből szereplő nettó 430.000.- forintos fizetés ugyanabban a munkakörben volt megjelölve, amelyet a felperes betöltött. A messenger üzenet szerint pedig a felperessel azonos munkakörben dolgozó másik munkavállaló bérezését is ehhez igazították. Az alperes tanúi által felmutatott régi, korábbi dátumú bérjegyzékek nem relevánsak a 2024. év végi bérszintre. Az elsőfokú bíróság tehát joggal fogadta el a nettó 430.000.- forint fizetést valós munkabérként.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] A fellebbezés – az alábbiak szerint – a jogellenes munkaviszony megszüntetés tekintetében megalapozatlan, az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összege és a felmondási időre járó távolléti díj különbözet tekintetében alapos.

[28] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a jogellenes munkaviszony megszüntetés tekintetében a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával érdemben is helyes döntés hozott, azonban az elmaradt jövedelem összege tekintetében a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság bizonyíték értékelésével és a levont jogi következtetésével, ezért az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta és a marasztalás összegét csökkentette, míg a felmondási időre járó távolléti díj különbözet tekintetében a keresetet elutasította.

[29] A jogellenes munkaviszony megszüntetés tekintetében az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felmondás indoka, a „cégen belüli átszervezés”, nem világos. Az elsőfokú bíróság e körben felhívta a vonatkozó bírói gyakorlatot és az MK.95. számú állásfoglalást, az alapján megalapozottan vonta le azt a következtetését, hogy az indok nem felel meg a világos törvényi indokolás követelményének, ezt a másodfokú bíróság sem megismételni, sem kiegészíteni nem kívánja.

[30] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy egyébként a felmondás indoka nem okszerű, hiszen a nem vitatott tényállás szerint a felperes már 2024. tavaszától nagyobb részt irodai munkát végzett, melynek folytán munkaszerződése módosult ezekkel a munkaköri feladatokkal függetlenül attól, hogy azok írásba foglalásra nem kerültek, mivel harminc napot meghaladóan látta el ezeket a feladatokat. Az Mt. 58.§-a szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Az Mt. 44. §-a előírja, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat. A Kúria Mfv. 10.335/2019/6. számú precedensképes határozata szerint az írásba foglalás elmulasztása miatti érvénytelenségre történő munkavállalói

hivatkozás hiányában a szóbeli megállapodás szerinti tartalommal jön létre érvényesen a munkaszerződés, ez megfelelően irányadó a munkaszerződés-módosításra is. Így irreleváns volt, hogy a felperes új munkaköri feladatai nem szerepeltek a munkaköri leírásban. Az alperes végig azt állította, hogy a segédmunkás csomagolási területet érinti az átszervezés, az irodai munkára, ahol a felperes a felmondást megelőzően hosszabb időn keresztül munkát végzett, nem tért ki, ezért a felmondás indoka nem valós és nem okszerű.

[31] Ezen túlmenően helyesen utalt az elsőfokú bíróság arra is, hogy az alperes törvényes képviselőjének személyes meghallgatásából (12. számú jegyzőkönyv) az derült ki, hogy a felperes munkaviszonyát nem a munkáltató működésével összefüggő okból, hanem a munkavállaló képességére, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított ok miatt szüntették meg, mert a felperes az irodai munka elvégzésére nem volt képes.

[32] Mindezek folytán a felmondás indoka attól függetlenül jogellenes, hogy a másodfokú bíróság szerint tanú5 nem azonos munkakörben dolgozott a felperessel, hiszen voltak ki- és bejövő számlázással kapcsolatos feladatai, valamint kapcsolattartási feladatai a vevőkkel, partnerekkel. tanú5 tanúvallomásában elmondta, hogy munkakörébe elsősorban értékesítési feladatok tartoztak, külföldi beszállítókkal, partnerekkel tartotta a kapcsolatot, magyar-angol nyelven levelezett ügyfelekkel, illetve 13 nyelven a chat GPT segítségével. Tagadta, hogy a gyártás részlegben dolgozott volna, asztalos munkát, csomagolást nem kellett végeznie.

[33] A felperes azt is igazolta, hogy 2024. februárjától az alperes folyamatosan állást keresett a felperes segédmunkás munkakörében, ezt az alperesi törvényes képviselő is elismerte a 30. számú tárgyalási jegyzőkönyvben tett nyilatkozatában. A felperes pedig a keresetleveléhez olyan álláshirdetést csatolt, amely 2024. február 14-től volt fent folyamatosan.

[34] A fentiekre figyelemmel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás indoka nem valós, nem világos és nem okszerű.

[35] Az alperes elmaradt jövedelem összege tekintetében előterjesztett fellebbezése alapos.

[36] A Kúria precedensképes Pfv. 20.459/2023/5. számú határozata szerint a bírói mérlegelés felülbírálatának általános kizárása és a nyilvánvalóan okszerűtlen esetekre való korlátozása csak a felülvizsgálati eljárásban érvényesülő szabály, a másodfokú bíróság szabadon felülmérlegelheti a beszerzett bizonyítékokat. A másodfokú bíróság a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja értelmében a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítve felülmérlegelheti az elsőfokú bíróság által beszerzett bizonyítékokat, akkor is, ha az elsőfokú bíróság mérlegelését nem tekintette nyilvánvalóan okszerűtlennek.

[37] Az alperes a perben állította, hogy a felperes alapbére 290.800.- forint volt, a felperes pedig azt állította keresetlevelében, hogy bruttó 430.000.- forint volt, majd később már azt, hogy nettó 430.000.- forint volt (12. sorszámú jegyzőkönyv).

[38] A másodfokú bíróság észlelte, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában a tanúként meghallgatott tanú2 és tanú6 tanúvallomását egyáltalán nem értékelte, szemben a felperes fellebbezési ellenkérelmében szereplő hivatkozásokkal, azokat nem rekesztette ki, de elfogadta az azokkal ellentétes bizonyítékokat, az álláshirdetéseket és a messenger üzenetet, mint olyat, ami igazolja a felperes nettó 430.000.- forint, bruttó 571.900.- forint összegű munkabérét.

[39] A keresetlevélhez csatolásra kerültek a korábbi, alperessel kötött felperesi munkaszerződések, melyben a felek a minimálbérben állapodtak meg alapbérként, a korábbi munkaviszonya megszűnésekor, 2023. július 7-én kiállított igazolásai, a jövedelemigazolása, az adatlap a munkáltatótól származó jövedelemről, a munkáltatói igazolás a munkaviszony megszűnésekor, illetve az igazolás a 2023. évi társadalombiztosítás nyilvántartás adatairól, melyekben havi alapbérként bruttó 232.000 forint szerepelt. Az alperes ellenkérelméhez csatolta a 2024. novemberi és decemberi bérjegyzéket, és a 2025. január 10-én kelt foglalkoztatási igazolást, mely szerint a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetésekor irányadó munkabére 290.800.- forint.

[40] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a felperes perbeli jogviszonya 2023. október 19-én jött létre, a korábbi, alperessel való munkaviszonya 2023. június 19-én szűnt meg, ekkor a felperes alapbére bruttó 232.000 forint volt. Új munkaszerződést a felek a perbeli munkaviszonyban nem írtak alá. A bíróságnak a két állított munkabér összege között kellett döntenie. Mivel nem a juttatás megfizetése, illetve az igényelt juttatással összefüggő számítások helyessége volt a vitatott a perben, így a Pp. 522. § (1) bekezdése nem volt alkalmazható, a felperesnek kellett bizonyítania Pp. 265. § (1) bekezdése alapján, hogy munkabére nem a bérjegyzék és a foglalkoztatási igazolás szerinti 290.800.- forint, hanem az általa állított bruttó 571.900, illetve nettó 430.000.- forint/hó volt. E vonatkozásban a felperes hivatkozott a messenger üzenetre, melyet munkatársa tanú2 küldött számára arról, hogy „tegnap mondja név, hogy név1 őt úgy vette fel, hogy ha beteg is van, akkor is 430.000.- forint a fizuja”. A másodfokú bíróság szerint a messenger üzenet bizonyító erővel nem bírt, az nem is a felperes munkabérére, hanem a munkatársának a munkabérére vonatkozott, az üzenet egy munkahelyi pletykával volt azonosnak tekinthető. Ezzel ellentétesen tanú6 úgy nyilatkozott tanúvallomásában, hogy őt a minimálbérrel vették fel. A tanú egyébiránt a munkaviszonyát már megszüntette az alperesnél, az érdekeltségére, elfogultságára adat nem merült fel, az igazmondási kötelezettségre történő figyelmeztetés után tette meg tanúvallomását, melyet az elsőfokú bíróság egyáltalán nem is rekesztette ki a bizonyítékok körül. A messenger üzenetnek önmagában semmilyen bizonyító ereje nincs, ez két munkatárs levelezését tartalmazza egy harmadik munkatárs munkabérére vonatkozóan, azzal, hogy az éppen hogy azt támasztja alá, hogy a felperes munkabére nem ennek megfelelő összeg volt, ellenkező esetben azt nem küldték volna meg neki. Önmagában a 2024. február 14-én feltett,

a felperes által betöltött munkakörre vonatkozó és nettó 430.000.- forint/hó összegű munkabért ígérő álláshirdetés, valamint az utólagos bizonyítás keretében csatolt későbbi álláshirdetés, mely már nettó 450.000.- forint/hó összegű munkabért tartalmazott, sem igazolja azt, hogy a felperes ennek megfelelő díjazást kapott volna.

[41] Az elsőfokú bíróság egyáltalán nem értékelte a tanúvallomásokat, a felperes ellentmondásos nyilatkozatait, illetőleg az okirati bizonyítékokat, és köztük a korábbi, a munkaviszony létesítéshez képest közeli időpontban aláírt szerződésekben szereplő összegeket. A felperes elbocsátása után felvett tanú5 egyéb irodai ügyviteli munkakörű munkavállaló munkaszerződése is bruttó 400.000.- forint/hó alapbért tartalmazott, valamint tanú2 tanúvallomása során felmutatott bérjegyzékek is arról tanúskodtak, hogy a felperessel azonos munkakörű munkavállalók nem bruttó, illetve nettó 430.000.- forintot kaptak, hanem ennél jóval kevesebb összeget. A tanú egyértelműen nyilatkozott arra, hogy nem keresett 400.000.- forint körüli nettót az alperesnél. A felperes egyébiránt személyes meghallgatása során sem állította, hogy ténylegesen ennyi lett volna a munkabére, a 12. számú jegyzőkönyvben az álláshirdetések kapcsán az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére hivatkozott, de ezzel összefüggésben kereseti kérelmet nem terjesztett elő.

[42] Mindezek alapján a másodfokú bíróság szerint nem bizonyított a felperes által állított magasabb munkabér, erre tekintettel az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegét ennek megfelelően számolta ki a másodfokú bíróság a perben érvényesített 2025. január 11-től 2025. április 15. napja közötti időre a felperes számításai szerint (12. számú jegyzőkönyv 2. oldal) (3x290.800.- forint, összesen 872.400) levonásba helyezte a 214.015.- forint álláskeresői járadékot, mely összesen 658.385 forint. Az alperes a másodfokú eljárásban már nem vitatta a kárenyhítési kötelezettség teljesítését.

[43] Az elsőfokú eljárásban az alperes 900.000.- forint és ÁFA összegű elsőfokú perköltséget, míg a felperes 600.000.- forint összegű elsőfokú perköltséget érvényesített, a másodfokú eljárásban pedig a felperes 100.000.- forint és ÁFA, az alperes 300.000 forint és ÁFA másodfokú perköltséget jelentett be.

[44] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján a pernyertesség pervesztesség arányának megfelelően kötelezte a feleket az első- és másodfokú perköltség megfizetésére, az elsőfokú pertárgyérték 1.873.021.- forint volt, a másodfokú pertárgyérték pedig 1.430.360.- + 371.336.- forint. A pernyertesség-pervesztesség aránya elsőfokon 35-65%, a felperes elsőfokú perköltsége 210.000 forint, az alperesé 585.000 forint és ÁFA, a kettő különbözete 375.000 forint és ÁFA. A pernyertesség-pervesztesség aránya másodfokon 37-63%, az alperest 201.000 forint és ÁFA, a felperest 37.000 forint és ÁFA másodfokú perköltség illeti meg, ezért a másodfokú bíróság a kettő különbözetének megfizetésére kötelezte a felperest.

[45] A másodfokú bíróság a pernyertesség-pervesztesség arányának megfelelően kötelezte az alperest az állam által előlegezett költség és eljárási illeték megfizetésére a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján, azzal, hogy a felperesre eső részt a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam viseli.

Záró rész

[46] Az alperes a fellebbezési eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. tv. 46.§ (1) bekezdése szerinti fellebbezési illetéket, 144.136.- forintot megfizetett, pervesztessége alapján azonban csak 53.330 forintot kell viselnie, a különbözetet az Itv. 80.§ (1) bekezdése alapján visszaigényelheti. A fennmaradó részt a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam viseli.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[48] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2026. április 02.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulicity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró